

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. "Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan" (Mangkunegara, 2011: 22).

Faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan motivasi kerja dan akhirnya menurunkan kinerja pegawai. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang disertai fasilitas kerja yang memadai untuk menunjang kerja pegawai. Suatu kondisi dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Disamping itu, lingkungan kerja yang memadai dan dalam kondisi yang baik juga dapat meningkatkan kinerja pegawai, ini terlihat dengan

fasilitas dan sarana yang didukung dengan teknologi yang baik akan dapat memperlancar dan mempermudah setiap pekerjaan para pegawai sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat waktu untuk mencapai efektifitas dan efisinei kerja.

Selain faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi dalam peningkatan kinerja pegawai, faktor kepemimpinan juga menentukan kinerja pegawai. Kepemimpinan diperlukan untuk memotivasi bawahannya agar mencapai kinerja yang optimal. Gibson dkk dalam (Pasolong, 2010: 110) mengatakan bahwa kepemimpinan dalam organisasi adalah suatu usaha menggunakan suatu gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan sebagai pimpinan tertinggi dalam struktur organisasi diharapkan berperan aktif untuk mengoordinir aparaturnya untuk dapat meningkatkan kinerjanya, salah satunya dalam memberikan pelayanan yang prima terhadap masyarakat, artinya jika pelayanan baik, maka secara umum tanggapan masyarakat terhadap pelayanan publik yang baik tersebut akan tertuju kepada pucuk kepemimpinan pada saat itu dan begitupun sebaliknya. Disamping itu kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawainya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor selanjutnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi dapat dinyatakan sebagai akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Oleh karena itulah terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam

menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula. Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Mangkunegara, 2011: 42). Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. Motivasi yang dikembangkan oleh Herzberg dikategorikan menjadi dua jenis, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Hasibuan, 2005: 44).

Motivasi intrinsik merupakan daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang yang salah satunya disebabkan adanya dorongan untuk berprestasi. "Motivasi adalah dorongan seseorang untuk berbuat lebih baik dari apa yang pernah dibuat atau diraih sebelumnya maupun yang dibuat atau diraih orang lain" (Hasibuan, 2005: 45). Motivasi pegawai dalam bekerja di suatu organisasi yang baik akan memberikan dampak positif, baik bagi diri individu maupun pihak organisasi.

Sikap positif yang ditunjukkan pegawai terhadap organisasi, merupakan cerminan motivasi pada diri pegawai tinggi. Pengelola organisasi, dalam konteks ini harus memberikan jalan terbaik, dengan jalan lebih memperhatikan para pegawai agar mereka dapat bekerja secara efektif. Motivasi menjadi komponen yang sangat berperan dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Kebutuhan akan berprestasi tinggi merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berupaya mencapai target yang telah ditetapkan, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki kemungkinan untuk mengerjakan sesuatu secara lebih baik dari sebelumnya.

Motivasi ekstrinsik merupakan daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja yang salah satunya disebabkan adanya pemberian remunerasi. Pegawai yang mempunyai kinerja yang baik akan memberikan kontribusi yang terbaik kepada organisasinya. Sehingga berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan oleh karena itu perlu adanya balas jasa terhadap pegawai sesuai dengan sifat dan keadaannya. Seorang pegawai perlu diperlakukan dengan baik agar pegawai tetap bersemangat dalam bekerja. Pimpinan organisasi dituntut untuk memperlakukan pegawai dengan baik dan memandang mereka sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non materi. Pimpinan organisasi juga perlu mengetahui, menyadari dan berusaha memenuhi kebutuhan pegawainya, sehingga pegawai dapat bekerja sesuai dengan harapan organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN KARANGANYAR”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar?
4. Apakah ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja, motivasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar.
2. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar.
3. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar.
4. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar.

D. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan agar dapat dipakai sebagai pendalaman tentang masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia dan upaya identifikasi pengaruh faktor lingkungan kerja, motivasi dan kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar.

2. Manfaat Praktis

Bagi penulis diharapkan agar dapat memberikan gambaran dan merekomendasikan serta bagi pimpinan dan seluruh jajarannya khususnya di lingkungan kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar dalam menentukan kebijaksanaan dan mengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja para pegawainya.